

Motivasi Kerja dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang

Shieva Nur Azizah Ahmad¹, Rio Handika Wibisono², Roswita Hasan³

^{1,2}Prodi Sarjana Keperawatan Universitas Muhammadiyah Tangerang

³RS Jantung Harapan Kita

Email: shifa.ahmad14@gmail.com

Diterima : 24 Juli 2020

Disetujui : 11 Agustus 2020

Abstrak

Dalam dunia keperawatan sangat dibutuhkan motivasi kerja dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan. Burnout biasanya dipicu oleh kontak terlalu lama dengan pasien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan burnout pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. Desain penelitian ini deskriptif korelatif dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 136 responden menggunakan metode Non Probability Sampling dengan teknik purposive sampling. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti sendiri. Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan burnout rendah sebanyak 28 responden (45,9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan burnout tinggi sebanyak 33 responden (54,1%). Motivasi tinggi dengan burnout rendah sebanyak 37 responden (49,3%) sedangkan yang memiliki motivasi tinggi dengan burnout tinggi 38 responden (51,7%). Dari hasil uji statistik menunjukan nilai P Value yaitu 0,821 yang berarti hal ini menunjukan bahwa $P\text{ Value} > \alpha$ (0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang. Perawat hendaknya meningkatkan keterampilan dan profesionalisme kerja dengan meningkatkan kemampuan diri melalui proses belajar secara formal dan non formal.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Perawat, Burnout

Rujukan artikel penelitian :

Ahmad, S.N.A., Wibisono, R.H., Hasan, R. (2020). Motivasi Kerja dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*. Vol 3(2) :65-80

Motivation to Work with Burnout in Nurses in the Inpatient Room in Government Hospital of Kabupaten Tangerang

Abstract

Nursing is very much needed work motivation in providing a health service. Burnout is usually triggered by prolonged contact with the patient. The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation of nurses and burnout on nurses in the Inpatient Room of RSUD Kabupaten Tangerang. The design of this research is descriptive correlative using Cross Sectional approach. The sample in this study were 136 respondents using the Non Probability Sampling method with purposive sampling technique. The instrument in this study was a questionnaire created by the researcher herself. The results showed that respondents who had low motivation with low burnout were 28 respondents (45.9%) while respondents who had low motivation with high burnout were 33 respondents (54.1%). High motivation with low burnout were 37 respondents (49.3%) while those who had high motivation with high burnout were 38 respondents (51.7%). From the results of statistical tests showed a P Value of 0.821 which means this shows that $P \text{ Value} > \alpha (0.05)$ so that H_0 is accepted, which means there is no relationship between work motivation of nurses and burnout on nurses in the inpatient ward of Tangerang Regency Hospital. Nurses should improve their work skills and professionalism by increasing their abilities through formal and informal learning processes.

Keywords: Work Motivation, Nurse, Burnout

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi isu dan tantangan persaingan yang sangat penting. Dari persaingan inilah rumah sakit dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya sumber daya manusia. Di dalam institusi rumah sakit, sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan atau visi-misi dari sebuah rumah sakit yang salah satu diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, ilmu manajemen sumber daya manusia yang sangatlah penting untuk diterapkan di dalamnya karena semua tujuan visi-misi rumah sakit akan tercapai apabila setiap personil ditempatkan pada tempat yang sesuai dengan keahlian (Meidian, 2012).

Rumah sakit merupakan institusi yang bersifat kompleks serta bersifat organisasi yang beragam. Untuk itu, diperlukan bentuk manajemen sistem pelayanan yang modern untuk setiap bidang kerja atau unit kerja sehingga sistem pelayanan pada setiap rumah sakit perlu ditinjau kembali untuk mengantisipasi persaingan di tingkat dunia (Meidian, 2012). Sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit dalam memberikan perawatan terhadap pasien antara lain yaitu tenaga perawat. Perawat merupakan sumber daya manusia yang menempati urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit.

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia atau karyawannya atau tenaga kerjanya, sarana dan prasarana atau fasilitas kerjanya. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai baik jumlah maupun kemampuan maka niscaya organisasi tersebut tidak berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (Notoatmodjo, 2015).

Menurut Mathis dan Jackson (2012) mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya faktor kemampuan dan faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Dalam dunia

keperawatan sangat di butuhkan motivasi kerja dalam memberikan suatu pelayanan kesehatan. Disisi lain banyak hambatan-hambatan yang harus dialami oleh perawat tapi bagaimanapun kondisinya perawat harus menjaga situasi emosionalnya. (Anorga, 2009).

Pines dan Aronson menjelaskan prevelensi burnout masih cukup tinggi dimana seseorang yang bekerja di bidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain seperti bidang pelayanan kesehatan, bidang pelayanan sosial ataupun bidang pendidikan memiliki resiko lebih tinggi mengalami burnout (Ayu, 2017). Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli menunjukkan profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout*, yaitu sekitar 43% (Limonu, 2013). Selain itu *Burnout* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal yang meliputi lingkungan kerja psikologis dan faktor internal seperti usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian (Gibson, 1996 dalam Katarini 2011). Hasil ini sejalan dengan penelitian Suharti & Daulima (2013) di Jakarta menunjukkan bahwa 89% perawat mengalami burnout.

Pada penelitian yang dilakukan di RSUD Serui Papua (2011) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat memiliki pengaruh terhadap kecenderungan terjadinya *burnout* pada perawat di RSUD Serui Papua sebesar 27,7%. (Tawale, 2011). Jika hal ini tidak diantisipasi oleh pihak manajemen RSUD Kabupaten Tangerang, yang merupakan rumah sakit kelas B, maka hal ini dapat berpotensi menurunkan kualitas rumah sakit. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja perawat dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode *Cross Sectional*. Tempat penelitian dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. Waktu Penelitian Juni 2017. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 199 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 136 responden dengan menggunakan 10 ruang rawat inap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner yang digunakan sebelumnya berjumlah 60 pernyataan yang terdiri dari 30 pernyataan untuk motivasi dan 30 pertanyaan untuk *burnout*. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas 15 pernyataan yang valid untuk motivasi dan 15 pernyataan yang valid untuk *burnout*. Kuesioner yang digunakan adalah buatan dari peneliti sendiri. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan di RSUD Kabupaten Tangerang dengan menggunakan 2 ruang rawat inap yang khusus untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap 30 perawat. Uji statistic yang digunakan dengan analisa *chi square* untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

HASIL DAN BAHASAN

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Usia

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|------------|
| <25 | 35 | 25.7 % |
| 26-35 | 65 | 47.8 % |
| 36-45 | 29 | 21.3 % |
| 46-55 | 7 | 5.2% |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Karakteristik usia pada penelitian didapatkan frekuensi usia tertinggi yaitu berusia 26-35 tahun sebanyak 65 responden (47,8%) sedangkan frekuensi usia terendah yaitu 46-55 tahun sebanyak 7 responden (5,2%). Usia adalah lamanya waktu hidup yaitu dihitung sejak lahir sampai dengan sekarang. Penentuan usia dilakukan dengan menggunakan hitungan tahun (Chaniago, 2002). Para pekerja pemberi pelayanan di usia

muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis. Menurut Farber (1991) menyatakan bahwa dari sisi usia, pekerja di bawah usia 40 tahun paling berisiko terhadap gangguan yang berhubungan dengan burnout demikian halnya dengan hasil penelitian Maslach (2001) bahwa burnout paling banyak dijumpai pada individu yang berusia muda.

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki | 29 | 21.3 % |
| Perempuan | 107 | 78.7 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Karakteristik jenis kelamin terdapat responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 107 responden (78,7%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 responden (21,3%). Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir (Hungu, 2007). Perbedaan jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menyikapi masalah di lingkungan kerja. Hal itu terjadi karena pria dan wanita tumbuh dan dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas, tegar dan tanpa emosional, sedangkan wanita diajarkan untuk berperilaku lemah lembut dan kasih sayang. Tidak hanya itu, tuntutan untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaan yang mengharuskan pekerja untuk bersifat maskulin atau feminis itu menyebabkan pekerja mengalami tekanan. Pekerja yang tidak dapat mengatasi tekanan akan rentan mengalami *burnout*.

Hasil penelitian yang dilakukan Sihotang (2004) menentukan hasil yang berbeda di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa wanita yang memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* dari pada pria. Hal tersebut disebabkan karena seringkali wanita merasakan kelelahan emosional dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Maharani (2011) menemukan hasil yang berbeda di mana *burnout* yang dialami laki-laki lebih rendah dibandingkan dengan *burnout* yang dialami perempuan.

Hal tersebut dikarenakan perbedaan *self-efficacy* laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Tingginya *self-efficacy* laki-laki mempengaruhi rendahnya *burn out* yang dialami.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Pendidikan

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|----------------|-----------|------------|
| D3 Keperawatan | 108 | 79.4 % |
| S1/Nurse | 28 | 20.6 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Karakteristik pendidikan terakhir pada responden didapatkan sebanyak 108 responden (79,4%) yang berpendidikan D3 Keperawatan sedangkan yang berpendidikan S1/Nurse sebanyak 28 responden (20,6%). Tingkat pendidikan merupakan jenjang ilmu pengetahuan yang di dapat dari lembaga pendidikan formal terakhir. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir (Mangkunegara, 2003). Seseorang dengan pendidikan sarjana paling berisiko mengalami *burnout* dibandingkan tingkat pendidikan lainnya. Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis, sehingga ketika dihadapkan pada kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan maka muncul kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Tingkat pendidikan perawat terdiri dari SPK, DIII, S I, serta S2 keperawatan (Fatmawati, 2012). Hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Schabracq, Winnuubst dan Cooper (2003) bahwa masalah yang berkaitan dengan stres lebih banyak terjadi pada pekerja dengan tingkat pendidikan yang rendah.

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Lama Kerja

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------|------------|
| <5 | 73 | 53.7 % |
| 6-15 | 40 | 29.4 % |
| 16-25 | 21 | 15.4 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Karakteristik lama kerja didapatkan frekuensi lama kerja tertinggi yaitu yang bekerja <5 tahun sebanyak 73 responden (53,7%) sedangkan frekuensi lama kerja terendah yaitu yang bekerja >26 tahun sebanyak 2 responden (1,5%). Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Semakin lama masa kerja individu maka pengalaman yang diperolehnya semakin bertambah (Siagian, 2009). Walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat *human service* justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada *burnout* (Pangastiti, 2011).

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Status Pekerjaan

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------|-----------|------------|
| NON PNS | 82 | 60.3 % |
| PTT | 19 | 14.0 % |
| PNS | 35 | 25.7 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Karakteristik status pekerjaan pada responden didapatkan responden yang status pekerjaannya Non PNS sebanyak 82 responden (60,3%), PTT sebanyak 19 responden (14,0%), dan PNS sebanyak 35 responden (25,7%). Status pekerjaan merupakan jabatan yang dimiliki seseorang yang bekerja disebuah instansi atau perusahaan dalam struktur organisasi (Firiya, 2003). Status pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang perawat. Perawat dengan status PNS akan cenderung lebih baik dari pada perawat dengan status pegawai tidak tetap. Status pekerjaan merupakan jabatan yang dimiliki seseorang yang bekerja disebuah instansi atau perusahaan dalam struktur organisasi (Firiya, 2003). Status pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja dari seorang perawat. Perawat dengan status PNS akan cenderung lebih baik dari pada perawat dengan status pegawai tidak tetap.

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Motivasi

| Motivasi | Frekuensi | Persentase |
|----------|-----------|------------|
| Rendah | 61 | 44.9 % |
| Tinggi | 75 | 55.1 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Tingkat motivasi kerja perawat menunjukkan kategori tingkat motivasi tinggi sebanyak 75 responden (55,1%) sedangkan kategori tingkat motivasi rendah sebanyak 61 responden (44,9%). Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya (S. Suarli & Yayan B, 2004). Pada penelitian terhadap 136 responden didapatkan kategori tingkat motivasi tinggi sebanyak 75 responden (44,9%) sedangkan motivasi rendah sebanyak 61 responden (44,9%). Maka mayoritas responden memiliki tingkat motivasi kerja tinggi sebanyak 75 responden (55,1%). Hal ini sejalan dengan penelitian Febriani Limonu (2013) yang diketahui bahwa perawat IRD RSUD Dr. M.M Dunda Limboto yang memiliki motivasi kerja sangat tinggi sebanyak 14 responden atau (46,6%), yang memiliki motivasi tinggi 16 responden (64,4%) dan yang memiliki motivasi kerja rendah 0 responden (0%).

Motivasi kerja merupakan elemen yang tidak dapat dikesampingkan dalam suatu organisasi, oleh karena ini diperlukan faktor untuk menumbuhkan dan mendorong motivasi kerja. Karena, semakin tinggi motivasi kerja seseorang, dapat meningkatkan kinerjanya, dan sebaliknya, semakin baik kinerja perawat maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Walau pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi motivasi dirasakan dan sebaliknya (Winardi, 2005). Suatu hal yang perlu diperhatikan adalah motivasi kerja karena dapat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja seseorang. Perawat dirumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien tetapi mereka juga mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar apa yang menjadi haknya dapat diterima dengan baik (Aditama, 2010).

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Burnout

| Burnout | Frekuensi | Persentase |
|---------|-----------|------------|
| Rendah | 65 | 47.8 % |
| Tinggi | 71 | 52.2 % |
| Jumlah | 136 | 100 % |

Kategori tingkat *burnout* tinggi sebanyak 71 responden (52,2%) sedangkan dengan kategori tingkat *burnout* rendah sebanyak 65 responden (47,8%). *Burnout* adalah kelelahan yang terjadi karena bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya (Nursalam, 2015). Menurut Nasional Safety Council (2009) kejenuhan kerja merupakan akibat dari stress kerja dan beban kerja yang paling umum. Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami individu yang bekerja pada situasi dimana ai harus melayani kebutuhan orng banyak (Rita, 2004). Kejenuhan itu sendiri juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat melakukan suatu pekerjaan. Apabila lingkungan yang dirasa sesuai dengan apa yang di kehendaki dan sesuai dengan kemampuan maka kejenuhan ini akan dapat dihindari. Semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan perawat, maka akan semakin besar beban kerja yang harus ditanggung oleh perawat tersebut, dan apabila semakin besar beban mereka akan dapat menyebabkan kejenuhan. Kejenuhan kerja (Burnout) ini juga dapat dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (overload) (Muslihudin, 2009).

Gejala yang dapat ditunjukkan oleh seseorang yang mengalami kejenuhan kerja antara lain resistensi yang tinggi untuk melaksanakan kegiatan, terdapat perasaan gagal didalam diri, cepat marah dan sering kesal, rasa bersalah dan menyalahkan, keengganan dan ketidakberdayaan, negatisme, isolasi dan penarikan diri, perasaan capek dan lelah setiap hari, sering memperhatikan jam ketika melaksanakan kegiatan, hilang perasaan positif terhadap klien, menunda kontak dengan klien, membatasi telepon dari klien dan kunjungan dari tempat kerja, menyamaratakan klien, tidak mampu menyimak apa yang

klien ceritakan, merasa tidak aktif, sinisme terhadap klien dan sikap menyalahkan, gangguan tidur atau sulit tidur, asyik dengan diri sendiri, mendukung tindakan untuk mengontrol lingkungan misalnya menggunakan obat penenang, sering demam dan flu, sering sakit kepala dan gangguan pencernaan, kaku dalam berfikir dan resisten terhadap perubahan, rasa curiga yang berlebihan dan paranoid, penggunaan obat-obatan yang berlebihan, atau sangat sering membolos. Tugas-tugas yang dilakukan oleh perawat Instalasi Rawat Inap antara lain memelihara kebersihan ruang rawat dan lingkungannya, menerima pasien sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan pengkajian keperawatan sesuai batas kewenangannya, menentukan masalah keperawatan sesuai dengan kemampuannya, melakukan tindakan keperawatan kepada pasien sesuai kebutuhan dan batas kemampuannya, melatih/membantu pasien untuk melakukan latihan gerak, melakukan tindakan darurat kepada pasien sesuai protap yang berlaku, melaksanakan evaluasi tindakan keperawatan sesuai batas kemampuannya, mengobservasi kondisi pasien, selanjutnya melakukan tindakan yang tepat berdasarkan hasil observasi tersebut, sesuai batas kemampuannya, berperan serta dengan anggota tim kesehatan dalam membahas kasus dan upaya meningkatkan mutu asuhan keperawatan, melaksanakan tugas pagi, sore, malam dan hari libur secara bergilir sesuai jadwal, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang rawat, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan di bidang keperawatan, antara lain melalui pertemuan ilmiah dan penataran atas ijin/persetujuan atasan, melaksanakan sistem pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan yang tepat dan benar sesuai standar asuhan keperawatan, melaksanakan serah terima tugas kepada petugas pengganti secara lisan maupun tertulis, pada saat penggantian dinas, memberikan penyuluhan kesehatan kepada pasien dan keluarganya sesuai dengan keadaan dan kebutuhan pasien, melatih pasien menggunakan alat bantu yang dibutuhkan, melatih pasien untuk melaksanakan tindakan keperawatan, menyiapkan pasien yang akan pulang (Depkes, 1999).

Tabel 8
Hubungan Motivasi dengan Burn out di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang

| Motivasi | Burnout | | Total | OR | P Value |
|-----------------|-------------|-------------|-------------|-------|---------|
| | Rendah | Tinggi | | | |
| Motivasi Rendah | 28 45.9% | 33 54.1% | 61% 100% | 0,871 | 0,821 |
| Motivasi Tinggi | 37 49.3% | 38 50.7% | 75 100% | | |
| Jumlah | 65 47.8% | 71 52.2% | 136 100% | | |

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah dan mengalami *burnout* rendah sebanyak 28 responden (45,9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah mengalami *burnout* tinggi sebanyak 33 responden (54,1%). Motivasi tinggi dengan *burnout* rendah sebanyak 37 responden (49,3%) sedangkan yang memiliki motivasi tinggi 38 responden (50,7%). Dari hasil uji statistic menunjukkan nilai p value yaitu 0,821 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa p value $> \alpha$ (0,05) sehingga H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang.

Hasil penelitian dari 136 responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi rendah dengan *burnout* rendah sebanyak 28 responden (45,9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan *burnout* tinggi sebanyak 33 responden (54,1%). Motivasi tinggi dengan *burnout* rendah sebanyak 37 responden (49,3%) sedangkan yang memiliki motivasi tinggi dengan *burnout* tinggi 38 responden (51,7%). Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai p value yaitu 0,821. Hal ini menunjukkan bahwa p value $> \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan *burnout* pada perawat di ruang Rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang.

Menurut penelitian Daud (2007) menyebutkan bahwa motivasi kerja bukan merupakan salah satu faktor dari penyebab terjadinya *burnout*. Akan tetapi terdapat juga

faktor lain yang menjadi penyebab terjadinya *burnout* seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, kurangnya dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman kerja atau atasan dan faktor budaya serta sejarah yang sedang terjadi dalam suatu lingkungan.

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan *burnout*, karena *burnout* di pengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum (Nasional Cafety Counsil 2004). Menurut Muslihudin (2009) *burnout* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kekurangan kontrol, ekspektasi kerja yang tidak jelas, dinamika ruang kerja yang disfungsi, ketidaksesuaian dalam nilai, pekerjaan yang tidak disukai dan aktivitas yang ekstrim.

Perawat dituntut untuk memberikan praktek keperawatan yang maksimal serta bekerja dalam keadaan yang baik dalam segi fisik maupun psikis (Mahlmeister 2001). Perawat yang mampu rnemanage dirinya dengan baik, tidak akan mengalami kejenuhan kerja tetapi apabila perawat tidak memiliki kontrol diri dan tidak mampu mengatur dirinya maka perawat tersebut, akan mengalami *burnout* yang tinggi dan berpengaruh pada hasil kerja (Potter, 2005). *Burnout* perawat yang tinggi akan beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila *burnout* menjadi tinggi maka motivasi menjadi rendah sehingga ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan (Furguson, 2004).

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan *burnout* rendah sebanyak 28 responden (45,9%) sedangkan responden yang memiliki motivasi rendah dengan *burnout* tinggi sebanyak 33 responden (54,1%). Motivasi tinggi dengan *burnout* rendah sebanyak 37 responden (49,3%) sedangkan yang memiliki motivasi tinggi dengan *burnout* tinggi 38 responden (51,7%). Dari hasil uji statistik menunjukan bahwa nilai p value yaitu 0,821. Hal ini menunjukan bahwa p value > α (0,05) sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima yang artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja perawat dengan *burnout* pada perawat diruang Rawat inap RSU Kabupaten Tangerang. Perawat yang mampu rnemanage dirinya dengan baik, tidak akan mengalami kejenuhan kerja tetapi apabila perawat tidak memiliki kontrol diri dan

tidak mampu mengatur dirinya maka perawat tersebut, akan mengalami *burnout* yang tinggi dan berpengaruh pada hasil kerja (Potter, 2005). *Burnout* perawat yang tinggi akan beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila *burnout* menjadi tinggi maka motivasi menjadi rendah sehingga ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan (Ferguson, 2004). Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat dapat dengan diadakannya seminar tentang motivasi kerja perawat atau mengikuti pelatihan motivasi. Memberikan jenjang karir yang jelas dan memberikan reward yang sesuai dengan SPO rumah sakit. Meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme perawat dengan aktif meningkatkan kemampuan diri melalui proses belajar secara formal maupun non formal.

RUJUKAN

- Aditama. (2010). Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Jakarta: UI-Pres
- Anoraga, P. (2009). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chaniago, A. (2002). Kamus Lengkap Bahasa Indonesia. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Dale, T. (2011). Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Dharma, K. K. (2011). Panduan Panduan Melaksanakan dan Menerapkan Hasil Penelitian. In *Metodologi Penelitian Keperawatan*.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hungu. 2007. Pengertian Jenis Kelamin. Dapat dibuka pada situs
<http://www.scribd.com/doc/143354392/BAB-II-Tinjauan-Gender>
- Katarini, N. R. (2011) Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi Dan Motivasi Intrinsik Di PT. Krakatau Steel. Thesis. Universitas Sebelas Maret.

- Limonu, F. (2013). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Burnout Pada Perawat IRD. RSUD Dr M.M Dunda Limboto Kabupaten Gorontalo. Skripsi. Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Negeri Gorontalo.
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. Current Directions in Psychological Science. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. In Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Meidian, F.A. (2012). Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X. Skripsi. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Depok.
- Muslihudin. 2009 fenomena Kejenuhan (Burnout) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan \(Burnout\) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html](http://www.lpmpjabar.go.id-Fenomena%20Kejenuhan%20(Burnout)%20Dikalangan%20Pegawai%20dan%20Cara%20Efektif%20Mengatasinya.html).
- Nasional Safety Council. (2004). Manajemen Stress. Jakarta : ECG
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2011). Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 3. In *Salemba Medika*.
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2004). The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. In The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition. <https://doi.org/10.1002/0470013400>
- Siagian, Sondang, P. (2004). Teori Motivasi dan Aplikasinya. *Jakarta: PT Rineka Cipta*. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2016.v20.i4.1826>
- Sihotang, I. N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. Jurnal PSYCHE, 1, 13-14
- Sugiyono, (2012). Statistik Untuk Penelitian, Bandung: CV Alfabeta.
- Suharti, N., Daulima, N. (2013). Burnout dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta. Universitas Indonesia.

Tawale, E.F., Budi, W., Nurcholis, G. (2011). Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami Burnout pada Perawat di RSUD Serui–Papua. *INSAN* Vol. 13 No. 02

Uno, H.B. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Winardi. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group